

Voluntariado, Certificación de Competencias y Empleabilidad: Evaluación del Programa VOL+ *Volunteering, Competence Certification and Employability: VOL+ Program Evaluation*

Beatriz Cedena de Lucas

 <https://orcid.org/0000-0002-7179-7163>
Plataforma del Voluntariado de España
beatriz.cedena@plataformavoluntariado.org

Maida Pieper

 <https://orcid.org/0000-0001-5908-3021>
Plataforma del Voluntariado de España
maida.pieper@plataformavoluntariado.org

José Luis Arco-Tirado

 <https://orcid.org/0000-0002-8390-9724>
Universidad de Granada, España
jlarco@go.ugr.es

Recibido: 25-08-2021
Aceptado: 15-10-2021



Resumen

Este estudio presenta los resultados de la evaluación del programa VOL+ desarrollado por la Plataforma del Voluntariado de España (PVE). El objetivo de VOL+ consiste en mejorar el perfil de empleabilidad de los trabajadores mediante la certificación de siete competencias transversales a cualquier actividad de voluntariado. Los altos niveles de desempleo de nuestro país, exacerbados por la crisis sanitaria de la COVID-19, recomiendan el desarrollo y la evaluación de programas como VOL+. La muestra está compuesta por personas voluntarias (N = 37) que participaron en el programa durante dos meses en 2020, procedentes de 19 organizaciones. El 83,7% son mujeres con una edad media para toda la muestra de 36,36 años (SD=10,77) y un rango de 18 a 57 años. La técnica de muestreo utilizada ha sido selección por conveniencia (Martínez, 1995). El programa incluye un diseño preexperimental con un único grupo de intervención. Los resultados del modelo de regresión estadísticamente significativo (R^2 de McFadden = 0,280) sugieren que el programa, si se implementa con fidelidad, puede contribuir de manera efectiva a la mejora de la empleabilidad. Finalmente, se identifican diferentes fuentes de amenaza a la validez interna y externa para mejorar el impacto de futuras repeticiones.

Palabras clave: aprendizaje informal, efectividad, empleo, habilidades, reconocimiento.

Abstract

This study reports the results of the VOL+ program, developed by the Spanish Volunteering Platform (PVE). The objective of the VOL+ program consists of validating up to seven soft competencies across any volunteering activity to improve employability. The high levels of unemployment in our country, exacerbated by the recent COVID-19 health crisis, recommend the development and the evaluation of programs like VOL+. The sample consists of N = 37 volunteers who participated in the program for two months in 2020 from 19 organizations. 83% of participants were female with an average age for the total sample of 36,36 years (SD = 10.77) and a range of 18 and 57 years. The sampling technique used was convenience sampling (Martínez, 1995). The program adopts a pre-experimental design with one intervention group. The results of the regression model statistically significant (R^2 de McFadden = 0,280) suggest that the program, if implemented with fidelity, may contribute effectively to improve employability. Finally, different sources of threat to internal and external validity are identified to improve the impact of future replications.

Keywords: Informal learning, effectiveness, employment, skills, recognition.

Sumario

1. Introducción | 2. Metodología | 2.1. Participantes | 2.2. Instrumentos | 2.3. Procedimiento | 2.4. Diseño de investigación | 2.5. Análisis | 3. Resultados | 4. Discusión | Referencias bibliográficas

Cómo citar este artículo

Cedena de Lucas, B., Pieper, M. y Arco-Tirado, J. L (2021): "Voluntariado, Certificación de Competencias y Empleabilidad: Evaluación del Programa VOL+", *methaodos. revista de ciencias sociales*, 9 (2): 232-243. <http://dx.doi.org/10.17502/mrcs.v9i2.489>

1. Introducción

Las cifras de paro en España son preocupantes. La tasa de paro se sitúa en el 15,98%, lo que supone unas 3.600.000 personas. El paro ha subido 1,58 puntos desde el último año, siendo más significativo entre las personas de 25 a 54 años (Instituto Nacional de Estadística, 2021). Este aumento respecto a la tendencia favorable de años anteriores se vincula a la crisis económica que la COVID-19 ha generado en 2020. Una consecuencia de este cambio de tendencia según datos recogidos en *The Future of Jobs Report* (World Economic Forum, 2020), ha sido el aumento del interés y del esfuerzo por parte de las personas con empleo en los cursos de desarrollo personal en un 88%, mientras que las personas en desempleo han centrado su formación en habilidades digitales, elemento clave en un momento en el que lo virtual ha pasado de anecdótico a primordial.

Para García Manjón y Pérez López (2008), la empleabilidad está muy vinculada al desarrollo de competencias, lo cual puede favorecer la posibilidad de encontrar o mantener un empleo. Por competencias se entiende "la demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades" (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2008: 4). De acuerdo con el Centro para el Desarrollo de la Formación Profesional, esta responsabilidad en la mejora competencial no debe recaer en exclusiva en la ciudadanía, ya que es fundamental apoyar el aprendizaje permanente "a fin de garantizar que las personas estén al día en lo que se refiere a las demandas en materia de cualificación y formación que evolucionan rápidamente; nadie debe quedar atrás" (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, CEDEFOP, 2019: 5).

La necesidad de actualización y adaptación profesional pone sobre la mesa la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida o aprendizaje permanente, un concepto amplio que puede definirse como proyecto formativo que incluye cualquier ámbito de conocimiento en cualquier momento de la vida (Belando-Montoro, 2017). El enfoque del aprendizaje y la formación como elemento transversal a cualquier edad, permite dejar atrás la visión que lo enmarca férreamente en el entorno académico sin tener en cuenta que éste no tiene, afortunadamente, su exclusividad.

Contemplar el aprendizaje como la unión de tres esferas: formal, no formal e informal, cuenta con un amplio recorrido a nivel europeo. Ya en 1975, la creación del CEDEFOP supuso un desarrollo importante en política de formación profesional y empleo en el marco de reivindicaciones que buscaban una mayor transparencia de la UE (Guasconi, 2004). Actualmente este centro ofrece información, nuevas tendencias e incluso apoyo técnico en lo relativo al reconocimiento y validación de estos aprendizajes. Al proceso de mejorar la comparabilidad y transparencia de las cualificaciones entre distintos países ha contribuido también la creación de la herramienta Europass y la aprobación del Marco Europeo de las Cualificaciones.

La acción voluntaria se mueve en dos de las esferas que comentábamos anteriormente. La del aprendizaje no formal, vinculado a la formación en voluntariado, y la del aprendizaje informal, relativo a la propia ejecución de la tarea. Sin embargo, la visión del voluntariado como algo que va más allá del servicio y que cuenta con una parte indisoluble de aprendizaje, desarrollo de habilidades y competencias, no se impulsó hasta la celebración en 2011 del Año Europeo del Voluntariado. Fue entonces cuando se potenció un cambio de perspectiva con propuestas que incidían en el reconocimiento de la actividad voluntaria como espacio de crecimiento y desarrollo para las personas, la comunidad o las sociedades (EYV2011 Alliance, 2011). El respaldo decisivo llegó un año más tarde mediante la publicación de la Recomendación sobre validación del aprendizaje no formal e informal instando a los países miembros y otras partes interesadas a trabajar en su reconocimiento y validación (Consejo de la Unión Europea, 2012). Esta pretensión no quedó en papel mojado. Muestra de ello es el trabajo de organismos ya mencionados con la publicación de trabajos enfocados a la validación del aprendizaje no formal e informal (CEDEFOP, 2016) o el hecho de que ya en 2018, todos los Estados miembros ofrecían procesos de validación en al menos uno de estos aspectos: educación y formación, mercado laboral o Tercer Sector (European Commission, 2020). De hecho, según un estudio sobre *Modelos Internacionales de Reconocimiento y Certificación a través del Voluntariado* (Plataforma del Voluntariado de España, 2021a) se identificaron 53 herramientas centradas en el reconocimiento de competencias a través del voluntariado. Nueve de ellas se desarrollan a nivel comunitario mientras que el resto se realizan en 22 países de la Unión Europea, datos que demuestran el peso de este tipo de iniciativas. Asimismo, otras iniciativas europeas como IMPROVAL también pretendían conocer tanto las herramientas como los métodos utilizados en los procesos de validación de competencias en el voluntariado (Joklová, 2019). En un estudio posterior de esta iniciativa, centrado en el análisis de los

resultados y el impacto de la certificación de competencias, se añadían recomendaciones específicas, como estandarizar los resultados de las herramientas de validación, promocionar dichas herramientas o asegurar cómo pueden reflejar las necesidades de las personas voluntarias (Aichinger *et al.*, 2020).

Adquirir habilidades y experiencia profesional es bastante importante para un 22,7% de las personas voluntarias (Plataforma del Voluntariado de España, 2019), dato creciente que se viene detectando desde hace años. Estudios como *Volunteering in the European Union* (GHK, 2010) señalan que el desarrollo de nuevas competencias es una de las principales motivaciones de las personas para hacer voluntariado. Este hecho puede ser particularmente atractivo para personas con menor formación o personas jóvenes que pueden ver en el voluntariado un contexto en el que aprender habilidades que potencien su desarrollo personal. El debate sobre cuáles deberían ser las motivaciones idóneas, diferenciando entre las extrínsecas, centradas en las consecuencias de la acción voluntaria, como el bienestar general, y las intrínsecas, sigue vigente. El Observatorio del Voluntariado aportaba datos sobre ello, indicando que un porcentaje tan elevado de personas voluntarias como es el 80%: “se siente motivado también por una motivación dirigida a uno/a mismo/a, que es la vinculada a un enriquecimiento de la vida personal de la persona voluntaria” (Plataforma del Voluntariado, 2013: 73). Más allá de estas cuestiones, conviene mencionar que no se trata exclusivamente de motivación ya que la posibilidad de conseguir esta experiencia constituye uno de los elementos de satisfacción más relevantes entre las personas voluntarias, más aún entre menores de 24 años (Plataforma del Voluntariado de España, 2018). Y ésta, no es una cuestión menor.

El voluntariado está jugando un papel muy relevante en cuanto a validación de competencias, tanto a través de las numerosas experiencias y proyectos existentes, como en la consolidación de un cambio de visión respecto a su relación con otras esferas que hasta ahora parecían alejadas o distantes, como el empleo. La encuesta *Deloitte Volunteer Impact Survey* (2013), realizada a más de 200 directivos de recursos humanos de Estados Unidos, indica que el 81% considera que un graduado universitario con experiencia en voluntariado sería tenido más en cuenta en un proceso de selección. Por su parte, el estudio *Reconoce* sobre la situación del voluntariado juvenil ante el empleo en España, refleja que el 79% de los responsables de voluntariado participantes opina que “la experiencia como voluntario ayuda mucho a realizar más eficazmente un trabajo remunerado por las competencias adquiridas” (Confederación de Centros Juveniles Don Bosco, 2015: 125). Parece claro que el voluntariado aporta beneficios no solo personales, sino también efectos positivos en la experiencia laboral (Vizcaíno y Medina, 2021).

En este contexto formativo y laboral se hace indispensable que las organizaciones de voluntariado ofrezcan a las personas voluntarias la posibilidad de reconocer y convalidar sus competencias. A este objetivo ha contribuido la Ley 45/2015 de Voluntariado, aunque el hecho de no disponer aún de un reglamento específico dificulta la concreción y desarrollo del texto. Así, Ballesteros y Cedena (2016) proponen que su desarrollo debe generar cambios para incluir estas nuevas formas de aprendizaje informal y no formal, posibilitando que el reconocimiento de competencias suponga un valor añadido al voluntariado y no un riesgo de perversión de éste.

La Plataforma del Voluntariado de España cuenta con un programa de reconocimiento de competencias desde 2014 denominado VOL+. Mediante este programa es posible certificar siete competencias transversales: analizar y resolver problemas, flexibilidad e innovación, trabajo en equipo, capacidad de liderar iniciativas, iniciativa y autonomía, planificación y organización y comunicación interpersonal. De esta forma, VOL+ “no es solo un reflejo del aprendizaje que supone el voluntariado, sino también de la gran gestión que se realiza en el Tercer Sector” (Cedena, 2015: 155).

Desde su inicio, la evolución del programa ha sido considerable, con cifras que así lo demuestran. Según los datos acumulados recogidos en el último informe, 291 personas han participado, de las cuales 151 personas han certificado, con una distribución por sexo de 72% mujeres y 27% hombres. En cuanto a la edad, el grupo con más participación ha sido el de 25 a 35 años con un 44,4%, el 72,3% de las personas participantes cuenta con estudios superiores y el 40% con una trayectoria de voluntariado de 3 a 5 años. La situación de las personas certificadas al terminar el proceso era de un 32% de personas en paro y un 56% trabajando. Por otro lado, con relación a la certificación de competencias, el 89% ha certificado Comunicación interpersonal, 86% Iniciativa y autonomía, 83% Organización y planificación, 77% Analizar y resolver problemas, 73% Trabajo en equipo, 67% Flexibilidad e innovación y, por último, el 56% Capacidad de liderar iniciativas (Plataforma del Voluntariado de España, 2021b).

El programa VOL+ no solo ha tenido trayectoria a nivel nacional, sino que ha contribuido al desarrollo de proyectos europeos de reconocimiento de competencias como e-VOC (*Online training course on the*

validation of competences in the European voluntary sector) y eVA-VOL (*e-validation of learning outcomes from volunteering*). El modelo lógico de VOL+ cuenta con una serie de elementos recogidos en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Modelo lógico de VOL+

<i>Inputs</i>	<i>Actividades</i>	<i>Outputs</i>	<i>Outcomes</i>
Entidades del Tercer Sector	Difusión en entidades y empresas	Expectativas de encontrar empleo	Empleos intentados
Empresas	Selección de personas voluntarias y tutoras	Reconocimiento del valor del voluntariado	Empleos conseguidos
Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (financiación)	Formación de personas voluntarias, tutores y responsables de voluntariado	Percepción de mejora de empleabilidad	Acciones del sujeto dirigidas a encontrar un trabajo (INEM...)
Equipo PVE	Asignación tutor/a-voluntario/a	Acreditación de competencias previstas	
Tutores/as	Entrevistas tutor/a-voluntario/a	Reafirmación o aumento del compromiso con la acción voluntaria	
Voluntarios/as	Cumplimentación de formularios y revisión de la documentación	Satisfacción con el programa	
Plataforma Moodle	Seguimiento de procesos y evaluación de resultados		
Universidad	Emisión de certificados		
	Elaboración del informe final de resultados		

Fuente: Elaboración propia.

Nuestra revisión de la literatura existente no ha conseguido identificar estudios ni resultados de evaluación de programas comparables a VOL+, más allá de aquellos estudios que aportan datos y análisis fundamentalmente descriptivos. Esta escasez, por no decir ausencia de estudios que incorporen resultados procedentes de análisis estadísticos inferenciales, nos obliga a formular nuestros objetivos e hipótesis sobre la base teórica de la que partimos, el conocimiento de las investigadoras, en contacto con los participantes en el proyecto, de que no todos los usuarios suelen utilizar el programa para mejorar su empleabilidad, sino también como oportunidad de reconocimiento de sus competencias, y también el dato descriptivo de que para un 22,7% de las personas voluntarias adquirir habilidades y experiencia profesional es bastante importante (Plataforma del Voluntariado de España, 2019). En este contexto, optamos por ser prudentes y establecer como primer objetivo que al menos un 30% de los participantes desarrollarán una percepción favorable de su empleabilidad en el momento post-intervención. La hipótesis formulada asociada es, por tanto, que la proporción de participantes que consideran que han mejorado su empleabilidad tras la intervención será del 30%. Finalmente, con el segundo objetivo, que no lleva asociada ninguna hipótesis, se pretende ofrecer un modelo hipotético de relación entre la variable dependiente y una o más variables predictivas.

2. Metodología

2.1. Participantes

La muestra del estudio estuvo compuesta por un total de N = 37 personas voluntarias que participaron en el programa en 2020 procedentes de 19 organizaciones. El 83,7% mujeres y el 16,2% hombres con una media de edad de 36,36 años ($SD = 10,77$) y un rango de 18 a 57 años. La técnica de muestreo utilizada ha sido selección por conveniencia (Martínez, 1995).

2.2. Instrumentos

A continuación, en los Cuadros 2 y 3 se detallan los instrumentos utilizados durante el desarrollo del programa VOL+.

Cuadro 2. Cuestionario de satisfacción

Ítem	Sección 1. "Valoración del programa. Fase preparatoria"
1.	"He recibido información clara respecto a la finalidad de VOL+ y el proceso de certificación de competencias"
2.	"He recibido documentación explicativa (folleto) complementaria útil respecto al programa"
3.	"¿En qué modalidad has realizado la formación sobre VOL+?"
4.	"La formación recibida ha sido adecuada para abordar el proceso de certificación con confianza de hacerlo bien"
5.	"¿Te gustaría añadir más información sobre algún aspecto de la Fase Preparatoria?"
Sección 2. "Valoración del programa. Fase de tutorización"	
6.	"La secuencia de pasos a seguir en el proceso de certificación estaba clara"
7.	"He fijado los plazos de reunión y de entrega de documentación junto al tutor/a"
8.	"He conseguido cumplir los plazos de reunión y de entrega de documentación acordados con el tutor/a"
9.	"Las instrucciones de los cuestionarios de autoevaluación explicaban con claridad cómo cumplimentarlos"
10.	"La tutora/el tutor me ha ayudado a clarificar cómo cumplimentar los cuestionarios de autoevaluación"
11.	"La comunicación con el tutor o tutora ha sido fluida y clara"
12.	"La entidad en la que colaboro me ha dado todo el apoyo y ayuda que he necesitado para llevar a cabo el proceso de certificación"
13.	"He recibido el apoyo y ayuda necesaria de la PVE en tiempo y forma cuando lo he necesitado"
14.	"¿Te gustaría añadir más información sobre algún aspecto de la Fase de Tutorización?"
Sección 3. "Valoración general del programa"	
15.	"En tu opinión, ¿qué crees que aportará/te ha aportado tu participación en VOL+?"
16.	"Mi participación en VOL+ se ha ajustado completamente a mis expectativas y necesidades"
17.	"¿Por qué?"
18.	"¿Cuáles crees que son los puntos fuertes de VOL+ y por qué?"
19.	"¿Y los débiles y por qué?"
20.	"¿Qué crees que podríamos hacer para eliminar o disminuir estos últimos?"
21.	"Otras cuestiones a señalar"
22.	"Estoy de acuerdo en que la PVE vuelva a contactar conmigo transcurridos 6 meses"

Fuente: Elaboración propia.

La fiabilidad alcanzada para el cuestionario de satisfacción incluyendo los ítems 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 16 es $\alpha=.92$.

Cuadro 3. Inventario de seguimiento de la empleabilidad Vol+

Ítem	Sección 1. Descripción del cuestionario y recopilación del correo de contacto
	"Correo electrónico"
Sección 2. "Datos personales"	
1.	"Apellidos y Nombre"
2.	"DNI/NIE"

Continuación Cuadro 3

3.	"Sexo"
4.	"Edad (años y meses)"
Sección 3. "Datos sociodemográficos"	
5.	"Indica, por favor, el nivel de estudios finalizados más alto que tienes"
6.	"Señala en cuál de las siguientes situaciones te encuentras actualmente"
7.	"¿Tu situación laboral ha cambiado en los últimos 6 meses?"
Sección 4. (Para las personas que han contestado afirmativamente en la Pregunta 7)	
8.	"Por favor, especifica en qué ha cambiado (ej. cambio de empresa, promoción, etc.)"
Sección 5. (Para las personas que han respondido en la Sección 4)	
9.	"¿A qué factores o circunstancias atribuyes los cambios o la falta de cambios de la pregunta anterior?"
Sección 6. "Actividad de voluntariado"	
10.	"¿Realizas voluntariado en la actualidad?" Las personas que responden afirmativamente pasan a la siguiente sección
Sección 7.	
11.	"Nombre de la entidad con la que colaboras actualmente"
12.	"Cuánto tiempo llevas realizando voluntariado en esta entidad? (ej. 3 años y 5 meses)"
13.	"Por término medio, ¿cuántas horas semanales dedicas a tu actividad voluntaria?"
14.	"Con relación a la actividad voluntaria que realizas en tu organización, señala el nivel de responsabilidad más alto que tienes actualmente"
Sección 8. (para las personas que han contestado negativamente en la Sección 6)	
15.	"¿Durante cuánto tiempo has realizado voluntariado? (ej. 3 años y 5 meses)"
Sección 9.	
16.	"En tu CV, ¿reflejas expresamente tu experiencia como voluntario/a?"

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Procedimiento

El programa VOL+ consta de las siguientes fases y componentes implementados de la siguiente forma. El plan de difusión de VOL+ es de carácter anual y está dirigido a diferentes sectores de la sociedad. El principal sector objetivo fue el Tercer Sector, al ser las entidades sociales las que participan en el programa y proponen a personas voluntarias para que realicen el proceso de certificación. Esta difusión también se dirigió a las empresas, otra de las partes implicadas, ya que la red de personas tutoras que participan en VOL+ de manera voluntaria, provienen del sector empresarial. Son personas con un amplio bagaje en recursos humanos y gestión por competencias, y su tarea consiste en acompañar a las personas voluntarias en todo el proceso. Su papel es clave a la hora de reconocer el aprendizaje obtenido al realizar voluntariado y su repercusión en la mejora de la empleabilidad.

Las actividades vinculadas al plan de difusión incluyeron desarrollo de contenidos: vídeos, folletos (español e inglés), infografía y una página web; acciones de promoción a las entidades socias de la PVE y su red extensa; participación en distintas jornadas tanto nacionales como internacionales como el Encuentro Internacional de Validación de las Competencias Adquiridas a Través del Voluntariado, organizado por el Centro Europeo de Voluntariado (Bruselas) o la Jornada "Mejorando el Voluntariado" (Madrid) donde se presentó el programa ante empresas y organizaciones; y participación en proyectos europeos vinculados a la validación del aprendizaje a través del voluntariado, como e-VOC y eVA-VOL, bajo el liderazgo de la PVE. Como resultado de las acciones de difusión, las entidades y empresas que a lo largo del año 2020 solicitaron la adhesión a VOL+, firmaron un acuerdo marco de colaboración con la PVE. Una vez firmado este acuerdo, proponían tanto a personas voluntarias como tutoras para participar en el programa.

El plan de intervención tiene una duración de dos meses y se puede sintetizar en cuatro fases. *Fase 1, toma de contacto:* se inicia la comunicación con todas las partes involucradas en el proceso (personas tutoras, voluntarias y responsables de entidades) quienes realizan una formación vinculada a la metodología

VOL+. Una vez finalizadas las acciones de formación, se ejecutan los procesos de tutorización y evaluación individualizados, utilizando un formulario de autoevaluación diseñado por la PVE y entrevistas semidirigidas. *Fase 2, elaboración de formularios:* la persona voluntaria completa la autoevaluación y el tutor/a realiza informes con incidentes críticos producto de las reuniones que tuvieron previamente. *Fase 3, análisis:* la persona tutora envía a la PVE una propuesta de certificación para su revisión. En la PVE se analiza toda la documentación involucrada en el proceso y se emite, o no, el Certificado VOL+. *Fase 4, certificación:* una vez que el certificado es emitido, se le envía a la persona responsable de voluntariado en la entidad, para que sea ésta quien haga entrega de este reconocimiento.

El plan de seguimiento liderado por la PVE se llevó a cabo durante toda la intervención y consistió en contactos semanales con las distintas partes implicadas por distintas vías (ej., videollamadas, llamadas telefónicas, mensajes por correo electrónico) para asegurar la fidelidad de la implementación.

Por último, el plan de evaluación ha necesitado de la colaboración plena de las personas voluntarias participantes en el programa. El equipo de la PVE se ha encargado de la elaboración de los instrumentos y su distribución entre los/las participantes. Una vez finalizado el proceso, se envió vía correo electrónico el cuestionario de satisfacción donde, entre otras cuestiones ya expuestas previamente, se solicitaba su colaboración para volver a retomar el contacto pasados seis meses. Llegado ese tiempo, las personas que dieron su consentimiento recibieron de nuevo el formulario a modo de inventario para conocer aspectos sobre su empleabilidad. La recogida de datos se llevó a cabo entre enero de 2020 y marzo de 2021.

2.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación utilizado ha sido preexperimental de tipo pre-post con un único grupo de intervención (Campbell y Stanley, 1995). El test estadístico utilizado para el contraste de la primera hipótesis planteada asociada al objetivo ha sido el test binomial o test de proporciones para una muestra. Para el segundo objetivo se ha realizado una regresión logística con la intención de ofrecer un modelo hipotético de relación entre la variable dependiente y una o más variables predictivas.

2.5. Análisis

Los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales se han realizado mediante el programa estadístico JASP 0.14.1. Los análisis cualitativos se han realizado mediante la categorización y síntesis de las respuestas abiertas emitidas por los usuarios en los correspondientes ítems de los cuestionarios.

3. Resultados

El resultado del test binomial utilizado para el contraste de la hipótesis asociada al objetivo 1 (Tabla 1), sugiere que la proporción de participantes que consideran que han mejorado su empleabilidad en el momento post de .48 es significativamente superior a la esperada .30, $p < 0,019$.

Tabla 1. Resultados del Test Binomial para la Hipótesis

Variable	Nivel	Recuento	Total	Proporción	p	Índice confianza 95%	
						Lower	Upper
V.Mej_Empl	0	19	37	0.514	0.007	0.344	0.681
	1	18	37	0.486	0.019	0.319	0.656

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Proporción calculada respecto al valor 0.3

La Tabla 2 recoge el resultado del modelo de regresión en el que H₁ sugiere una relación significativa ($X^2(31) = 12.085$, $p = 0.034$) entre la variable dependiente (situación laboral a los seis meses de finalizar el programa) y las variables predictoras (sexo, edad, situación laboral al finalizar el programa, incorporación del voluntariado en el CV, mención del voluntariado en las entrevistas de trabajo). El valor de R² de McFadden = 0,280.

Tabla 2. Resultados del Test Binomial para la Hipótesis

Hipótesis	Desviación	AIC	BIC	Df	X ²	P	McFadden R ²	Nagelkerke R ²	Tjur R ²	Cox & Snell R ²
H ₀	43.181	45.181	46.792	36						
H ₁	31,097	43.097	52.762	31	12.085	0.034	0.280	0.405	0.324	0.279

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como refleja la Tabla 3 todas las variables son predictoras, aunque sólo la situación laboral al finalizar el programa (V.Sit_Lab) se muestra significativa ($p = 0,010$). Respecto a los valores correspondientes a la columna "Odds Ratio" indican la tendencia decreciente de ocurrencia de ese evento o condición para valores inferiores a 1 y lo contrario para valores superiores a 1.

Tabla 3. Coeficientes Modelo de Regresión

	Estimación	Error estándar	Odds Ratio	z	Test de Wald		
					Estadístico Wald	df	p
Intercept	-2.507	2.398	0.082	-1.045	1.092	1	0.296
V.Ent_Vol	-0.324	0.521	0.723	-0.622	0.387	1	0.534
V.Ed	0.037	0.051	1.038	0.727	0.529	1	0.467
V.Vol_CV	0.719	0.890	2.052	0.807	0.652	1	0.420
V.Sit_Lab	2.647	1.030	14.109	2.570	6.605	1	0.010
V.Sx	1.077	1.391	2.937	0.775	0.600	1	0.438

Fuente: Elaboración propia.

La matriz de confusión de la Tabla 4 muestra que el modelo ha predicho correctamente 5 casos de verdaderos negativos y otros 23 de verdaderos positivos, mientras que ha cometido un error en 4 casos de falsos negativos y otros 5 de falsos positivos.

Tabla 4. Matriz de Confusión

Observado	Predicho	
	0	1
0	5	5
1	4	23

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 5 recoge los valores correspondientes a la sensibilidad (porcentaje de los casos con el resultado correctamente predicho), la especificidad (porcentaje de casos correctamente predichos como aquellos que no tienen resultado, es decir, verdaderos negativos), y la precisión (porcentaje de casos clasificados correctamente) siendo del 85%, 50% y 82 % respectivamente.

Tabla 5. Métricas de Rendimiento

Métricas de rendimiento	Valor
Sensibilidad	0.852
Especificidad	0.500
Precisión	0.821

Fuente: Elaboración propia.

Los análisis descriptivos cualitativos relativos al proceso de tutorización revelan que las personas participantes otorgan la máxima puntuación promedio al apoyo del tutor o tutora (4,81), la comunicación con el tutor o tutora (4,81), la claridad respecto a la información del programa (4,7) o la adecuación de la formación recibida (4,6). Los datos relativos a la valoración general del programa apuntan como puntos fuertes del proyecto el enriquecimiento personal, el reconocimiento del voluntariado y las capacidades adquiridas, la buena relación con tutores y tutoras, las características del proceso (sistematización, flexibilidad, facilidad, etc.) o la mejora de empleabilidad.

Como temas a mejorar indican algunas características del programa como la complejidad, la lentitud, la poca visibilidad de la iniciativa, el no contar con algunas competencias técnicas/profesionales que consideran importantes o la distancia física. Anotan como propuestas para solventarlas, realizar incidencia en empresas e instituciones sobre VOL+, aumentar los contenidos y las competencias establecidas o incluir algunas mejoras al proceso como la claridad o la reducción de tiempos.

Finalmente, la puntuación media sobre el cumplimiento de expectativas de las personas participantes es de 4,54 sobre 5. Entre las razones que explican este dato señalan cómo el proyecto ha superado sus expectativas, cómo les ha hecho reflexionar sobre los aprendizajes obtenidos con el voluntariado o la motivación que han tenido a la hora de realizarlo.

4. Discusión

Con este estudio se pretende evaluar la utilidad del programa VOL+ para mejorar el perfil de empleabilidad percibido de personas voluntarias. En nuestro caso, los resultados estadísticamente significativos que arroja el test binomial realizado sugieren que la proporción de personas voluntarias con esta opinión en la población no es de .30, sino probablemente mayor. Por tanto, podemos concluir que se ha conseguido el objetivo establecido de comprobar la efectividad del programa VOL+ para mejorar la percepción de empleabilidad de los usuarios.

En este sentido, como indicamos al inicio de este estudio, al no existir investigaciones de evaluación previas con las que cotejar nuestros resultados, y al ser esta la primera vez que se evaluaban los objetivos del programa mediante un contraste de hipótesis, se ha optado por la prudencia y moderación al establecer la frecuencia poblacional esperada en esta variable, tal y como se argumenta en la introducción. Aunque, efectivamente, los resultados encontrados permiten aumentar las expectativas respecto al efecto de VOL+ en futuras replicaciones. Así, aunque este resultado es claramente mejorable, representa un avance importante en el camino de establecer evidencias que incentiven el uso de este tipo de programas para este tipo de necesidades. Aunque la credibilidad de la evidencia hay que tomarla con precaución a la luz del diseño de investigación utilizado, el resultado favorable representa también un argumento a favor de mejorar la investigación y quizás la inversión en este tipo de programas de manera que se puedan mejorar futuros diseños de investigación y evaluación de VOL+.

Respecto al segundo objetivo, el análisis de los resultados de la regresión logística realizada arroja un valor R^2 de McFadden (=0,280) dentro del rango entre 0,2 y 0,4 indicando un buen ajuste del modelo. Esto sugiere la existencia de una asociación favorable entre la variable dependiente del estudio, es decir, mejora de la percepción de empleabilidad, y las variables predictoras incluidas en el modelo.

Respecto a los valores de la tabla de coeficientes, los valores correspondientes a la columna "Odds Ratio" representan razones de probabilidad y son importantes. Para la variable predictora continua V.Ed, el valor de la razón de probabilidad es mayor que 1, lo cual sugiere una relación positiva, es decir, que edades más avanzadas están significativamente relacionadas con una mayor probabilidad de disfrutar un empleo. Similar interpretación puede hacerse sobre el resto de las variables incorporadas al modelo. Sin embargo, la

escasez de estudios comparables en este campo impide de nuevo un análisis más incisivo sobre la efectividad de VOL+. Sería deseable que se realicen más estudios dirigidos a evaluar distintos indicadores de impacto de este tipo de programas dada su importancia y necesidad.

La valoración del proceso VOL+ arroja una media de 4,54 sobre 5 y son los tutores y tutoras quienes destacan en las valoraciones. Contar con estas figuras externas ajenas a las entidades sociales, aporta un elemento clave, como es la objetividad en el proceso de certificación. Los buenos resultados apuntan a una armonía necesaria que permita un equilibrio entre ambos perfiles, facilitando el desarrollo de un proceso complejo como es VOL+. Otras cuestiones adicionales, pero igualmente relevantes, son la formación previa recibida, la claridad con la que se muestra la secuencia del proceso, la información que proporciona la PVE, el apoyo de la entidad en la que realizan voluntariado o la mejora de empleabilidad a la que se ha hecho referencia anteriormente, recibiendo todas ellas valoraciones superiores. Estos datos avalan el trabajo realizado hasta el momento y alientan la continua mejora del programa. Un valor adicional adquiere esa opinión respecto a la empleabilidad, en una situación como la actual en la que, durante muchos meses, el empleo ha sufrido de primera mano el impacto de esta pandemia.

Finalmente, las personas participantes consideran que han mejorado sus expectativas con una puntuación media de 4,4 sobre 5, lo cual sitúa este trabajo en la línea con lo señalado en estudios anteriores que sostienen que "en el discurso teórico, la educación trasciende la escolarización; aprendemos y nos desarrollamos en distintos contextos, sólo uno de los cuales es la escuela" (Martín, 2016: 19), y que en el contexto no formal afloran aprendizajes "no conscientes, pero presentes en sus prácticas y adquiridos en contextos sociales, de trabajo y producción" (Quero Gallego, 2008: 56).

No obstante, también es necesario advertir sobre la cautela con la que se han de interpretar los resultados obtenidos, dadas las distintas fuentes de amenaza presentes en el estudio. En primer lugar, el diseño del estudio tipo pre-post sin grupo de control, impide obviamente la realización de inferencias de tipo causal. En segundo lugar, el tamaño reducido de la muestra condiciona negativamente el poder estadístico o potencia del estudio, aumentando así la probabilidad de Error Tipo II en el contraste de hipótesis. En tercer lugar, la naturaleza ad hoc de los instrumentos, al estar elaborados por los autores del estudio, puede haber condicionado la fiabilidad y validez de los datos obtenidos. Finalmente, la falta de estudios evaluadores comparables al nuestro en el ámbito nacional e internacional dificulta en general la interpretación y valoración sobre el impacto y significatividad de los resultados alcanzados.

Las limitaciones y los resultados obtenidos respecto a la efectividad del programa VOL+ que aporta este estudio, van a servir para introducir mejoras y cambios significativos en el diseño, su implementación y evaluación. Por otro lado, establecer criterios de selección de las personas participantes permitiría la alineación de estos perfiles con los objetivos planteados. A ello se une la posibilidad de adaptar los instrumentos de evaluación y las herramientas utilizadas en el programa a un entorno digital que, por un lado, permita la accesibilidad en todo momento, y por otro, facilite la transparencia.

VOL+ es un programa en constante evolución. Su crecimiento desde su puesta en marcha es evidente, no sólo en cuanto a número de personas participantes, sino fundamentalmente, a las nuevas líneas de desarrollo que se están trazando, como son su medición y evaluación adecuada. Cabe señalar que, con la incorporación de las mejoras identificadas, los objetivos de próximos estudios de evaluación de VOL+ se podrían centrar en aumentar el impacto del programa y, por ende, demostrar la utilidad de este en la acreditación de competencias profesionalizantes que mejoren el perfil de empleabilidad de las personas que participan.

De la misma forma, se destaca la relevancia de promover espacios de coordinación para que el aprendizaje a través del voluntariado sea puesto en valor y reconocido también ante instituciones educativas con acciones como "conceder exenciones o créditos en relación con los resultados del aprendizaje adquirido en contextos no formales o informales" (Consejo de la Unión Europea, 2012: 4). La puesta en valor de los aprendizajes que se adquieren en diversos contextos no es solo responsabilidad de un sector, sino de todos los sectores y ámbitos involucrados, porque el objetivo final es que las personas tengan herramientas para desarrollarse y vivir una vida plena.

Referencias bibliográficas

- Aichinger, J., Gerholz, K. H., Weigt, L., Bremer, G., Peeters, J., Boivin, P., Jeronen, E., Pakanen, L., Adolfová, I., Brozmanová, A. y Joklová, M. (2020): *Validation in volunteering*. Disponible en web: <https://bit.ly/3FT7bmX>
- Ballesteros, V. y Cedena, B. (2016): "Artículo 24. Acreditación y reconocimiento de las actuaciones de voluntariado", en De Lorenzo, R. y Sempere, A. eds: *Comentarios a las Leyes del Tercer Sector de Acción Social y del Voluntariado*: 47-466. Madrid: Aranzadi.
- Belando-Montoro, M. R. (2017): "Aprendizaje a lo largo de la vida. Concepto y componentes", *Revista Iberoamericana de Educación*, 75: 219-234. <https://doi.org/10.35362/rie7501255>.
- Campbell, D. T. y Stanley, J. C. (1995): *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Cedena, B. (2015): "Vol+: certificación de competencias a través del voluntariado", *Revista Española del Tercer Sector*, 31: 149-156. Disponible en web: <https://bit.ly/2Y9QAgL>
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) (2019): *El aprendizaje permanente como herramienta para prevenir la escasa cualificación*. Disponible en web: <https://bit.ly/3n266AF>
- (2016): *Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal*. Luxemburgo: Oficina de publicaciones de la Unión Europea.
- Confederación de Centros Juveniles Don Bosco (2015): *La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: competencias y empleabilidad*. Disponible en web: <https://bit.ly/3DMFPwG>
- Consejo de la Unión Europea (2012): *Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal. 2012/C 398/01*. Disponible en web: <https://bit.ly/3vkGDpB>
- Deloitte (2013): *Deloitte Volunteer Impact Survey*. Disponible en web: <https://bit.ly/3mXWzUB>
- European Commission (2020): *Study Supporting the Evaluation of the Council Recommendation of 20 December 2012 on the Validation of Non-Formal and Informal Learning: Final Report*. LU: Publications Office. Disponible en web: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/55823>
- EYV2011 Alliance (2011): *Policy Agenda for Volunteering in Europe*. Disponible en web: <https://bit.ly/2XhUv7F>
- García Manjón, J. V. y Pérez López, M. C. (2008): "Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad", *Revista Iberoamericana de Educación*, 46 (9): 1-12. Disponible en web: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/2444Manjon.pdf>
- GHK (2010): *Volunteering in the European Union*. Disponible en web: <https://bit.ly/3vhdIIR>
- Guasconi, M. E. (2004): "Los sindicatos y el renacimiento de la política social europea", *Revista Europea de la Formación Profesional*, 32: 59-67. Disponible en web: <https://www.cedefop.europa.eu/files/32-es.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (2021): *Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre de 2021*. Disponible en web: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco421/epa0121.pdf>
- Joklová, M. (2019): *ImproVal. Improving Validation in the Voluntary Sector*. Disponible en web: https://www.improval.eu/images/ImproVal_Compendium_FINAL.pdf
- Martín, E. (2016): "El aprendizaje a lo largo y amplio de la vida", *Padres y Maestros*, 366: 18-24. <https://doi.org/10.14422/pym.i366.y2016.003>
- Martínez, R. (1995): "El método de encuestas por muestreo: Conceptos básicos", en Anguera, M. T., Arnau, J., Ato, M., Martínez, R., Pascual, J., y Vallejo, G. eds. *Métodos de investigación en Psicología*: 385-432. Madrid: Síntesis.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2008): *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente*. Disponible en web: <https://bit.ly/3j6c4iN>
- Plataforma del Voluntariado de España (2021a): *Estudio: Modelos internacionales de reconocimiento y certificación de competencias a través del voluntariado*. Disponible en web: <https://bit.ly/3AMaRmL>
- (2021b): *Vol+: competencias a través del voluntariado. Informe de resultados año 2020*. Disponible en web: https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/06/informe-vol_2020.pdf
- (2019): *Así Somos en 2018. Retrato del Voluntariado en España*. Disponible en web: <https://bit.ly/3mSIEqq>
- (2018): *La acción voluntaria en 2017: Errores y creencias de la población española sobre el voluntariado*. Disponible en web: <https://bit.ly/2YPMG9y>
- (2013): *Así Somos: el perfil del voluntariado social en España*. Disponible en web: <https://bit.ly/3lLzBXT>
- Quero Gallego, M. J. (2008): "La práctica del portafolio como herramienta para el reconocimiento de competencias adquiridas en el voluntariado del Comercio Justo", *Educar*, 42: 53-61.

Vizcaíno, V. y Medina, E. (2021): "La certificación de competencias de los voluntarios como herramienta para mejorar el empleo juvenil y promover el voluntariado", *Itinerarios de Trabajo Social*, 1: 45-53. <https://doi.org/10.1344/its.v0i1.32332>
World Economic Forum (2020): *The Future of Jobs Report*. Geneva: World Economic Forum.

Breve CV de los autores:

Beatriz Cedena de Lucas es Licenciada en Sociología por la UCM, Diploma en Trabajo Social por la UNED, Experta en Gestión y Promoción de ONG por el IUDC, cursando la Especialización en Métodos y Técnicas de Investigación Social por CLACSO. Técnica de proyectos en la Plataforma del Voluntariado de España. Líneas de investigación: Innovación, Evaluación y Sensibilización educativa.

Maida Pieper cuenta con un Máster en Gobernanza y Derechos Humanos por la Universidad Autónoma de Madrid, es Especialista en Organizaciones sin Fines de Lucro por la Universidad de San Andrés y Licenciada en Psicología por la Universidad Abierta Interamericana. Técnica de proyectos en la Plataforma del Voluntariado de España. Líneas de investigación: Voluntariado, Validación del aprendizaje no formal e informal, Competencias transversales.

José Luis Arco-Tirado es Profesor Titular de Psicología. Facultad Ciencias de la Educación. Universidad de Granada. Su docencia está focalizada en Dificultades de Aprendizaje y Psicología del Desarrollo. Líneas de Investigación: Evaluación de Programas, English as Medium of Instruction (EMI), Grit, Emprendimiento, Tutoring, Mentoring.